

Sociaal Jaarverslag 2008 van Buttonboss



1. Introductie

Merkmamen in eigendom van Buttonboss:

Kingcap



Omzet van Kingcap in 2008:

€ 3.000.000

Naam en functie verantwoordelijke personen voor implementatie FWF Gedragscode voor de Kledingindustrie:

Robin Vogel, DGA

Datum ingang deelnemerschap FWF:

1-1-2006

Welke doelen zijn gesteld voor Code implementatie in 2008?

Betere communicatie.

Terugdringen van het overwerk.

Er is in november 2008 een audit uitgevoerd bij onze leverancier in China, hierbij is Robin Vogel zelf aanwezig geweest. Dit was de eerste audit na een grootscheepse reorganisatie bij de leverancier. Deze uitkomst van deze audit is gebruikt als 0-meting. Op basis van de laatste audit hebben wij geconcludeerd dat met name overwerk een aandachtspunt was. Uren worden wel betaald, maar met name in de drukke periodes is er sprake van te veel overwerk. Dit willen wij graag terugbrengen tot normale proporties. Uit de audit bleek ook dat er stelselmatig sprake is van een gebrek aan werknemers. Dit heeft grotendeels te maken met de zienswijze van het management dat probeert zo weinig mogelijk medewerkers in vaste dienst te hebben. Hierover zijn constructieve gesprekken gevoerd waarin wij geprobeerd hebben het management te overtuigen op een andere manier met de (productie)planning om te gaan. In 2009 moet duidelijk worden of onze voorstellen succesvol geïmplementeerd zijn.

Van de meeste hardlopende artikelen hebben we een jaarorder geplaatst waardoor ze flexibeler zijn in wanneer deze producten geproduceerd worden. Door meer orders te kunnen produceren in minder drukke periodes wordt de productieplanning eenvoudiger.

Daarnaast proberen wij bij de communicatie naar onze klanten een zo lang mogelijke levertijd te hanteren. In het verleden werd standaard tussen de 8 en 10 weken levertijd gecommuniceerd, nu is dat – in de drukke periodes – standaard tussen de 10 en de 12 weken. Dit is voortzetting van beleid in 2007

Andere activiteiten op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in 2008

Geen.

De inkoopafdeling

Alle opdrachten worden in principe bij dezelfde leverancier geplaatst. Er vind in het offerte stadium wel een benchmark plaats maar de Chinese leverancier krijgt altijd de gelegenheid om een offerte te verdedigen dan wel aan te passen. Dit gebeurt door de medewerkers op de verkoopafdeling. Wij hebben geen aparte inkoop afdeling omdat de verkoopmedewerkers hun eigen orders inkopen. De verkopers hebben duidelijke instructies over de te realiseren marge. De mate waarin hier individueel van kan worden afgeweken is klein. Hierover dient overleg te worden gevoerd met hoofd verkoop of de directie. Controle op de naleving van arbeidsnormen gebeurt door de directie.

Productie cyclus

Wij produceren een aantal vaste items die minimaal gedurende 2 jaar in de collectie blijven. Hiervoor maken wij een forecast die aan De Chinese leverancier wordt verstrekt zodat zij hier rekening mee kunnen houden met de inkoop van stoffen en de benodigde productietijd. Conform afspraak is er een productietijd tussen de 30 en 40 productiedagen na opdracht. Het gaat hier altijd om onbewerkte producten. Daarnaast produceren wij klantspecifieke orders. Deze opdrachten lopen het hele jaar door. Ook hier kennen we een standaard levertijd van 7 werkdagen voor de monsterproductie en 30-40 productiedagen voor de order.

Inkoopstrategie

Wij produceren alleen caps in China. Er worden ook aanverwante producten zoals mutsen en shawls vervaardigd maar dit is slechts een zeer beperkt deel van de totale orders. De voorraadproducten worden voor 95% door De Chinese leverancier vervaardigd. Dit om een constante kwaliteit te waarborgen en (kleur)verschillen tussen de leveringen tot een minimum te beperken. De relatie met De Chinese leverancier bestaat al langer dan 20 jaar en is zeer open. Onze orders bestaan voor het leeuwendeel uit relatief kleine orders. Een belangrijk deel van onze marge kunnen wij realiseren omdat we altijd volle containers varen. Hier worden zowel custom-made orders als voorraadorders in transport gecombineerd. Als wij dit niet zouden doen dan zou het prijsverschil tussen onze inkoop en de inkoopprijs die mijn klant zelf zou betalen op het moment dat die zelf in China zou gaan inkopen, veel te laag zijn. Dit is een van de belangrijkste redenen waarom wij niet bij veel verschillende leveranciers inkopen.

2. Overzicht van landen en leveranciers waar Buttonboss laat produceren

Aantal leveranciers in 2008:

1 Chinese leverancier, Dongguan, Guangdong, China.

Aantal *nieuwe* leveranciers in 2008:

Geen.

Leveranciers waarbij Buttonboss niet langer liet produceren in 2008:

Geen.

Beschrijving van activiteiten voor implementatie van FWF Gedragscode voor de Kledingindustrie in samenwerking met leveranciers in 2008:

Onderstaande heeft alleen betrekking onze enige leverancier in China.

De leverancier is onderdeel van een van de grootste cap producenten in China. De afgelopen 4 jaar zijn er door veranderende familie omstandigheden, grote wijzigingen doorgevoerd in het management en de structuur van de organisatie. Het voert te ver om deze in detail te vermelden maar in hoofdlijnen komt het erop neer dat het bedrijf gesplitst is in een aantal verschillende onderdelen. Het geheel is voor buitenstaanders erg ondoorzichtig omdat de bedrijfsnamen die het bedrijf gebruikt wel hetzelfde blijven, terwijl de organisatie sterk gewijzigd is.

Het bedrijf dat onze orders produceert, is inmiddels qua structuur en grootte ook sterk gewijzigd. Sinds eind 2007 produceert het bedrijf alleen voor 90% orders van Buttonboss, aangevuld met lokale orders om de productie te vullen in rustige periodes. Het borduurwerk wordt uitbesteed aan het zusterbedrijf dat binnen de groep bedrijven al het borduurwerk verzorgt.

Bij de Chinese leverancier werken nu 290 medewerkers en afgezien van het veredelen en het inverven van de stoffen, verzorgt dit bedrijf de productie zelfstandig. Buttonboss realiseert meer dan 90% van de omzet van dit bedrijf.

Een en ander is onder meer het gevolg van het feit dat wij bij de 2^e leverancier een aantal opdrachten hebben geplaatst en dat men bang was onze klandizie te verliezen. Wij voeren al een aantal jaren gesprekken over een verdergaande samenwerking en het feit dat we nu niet meer met een aantal mensen te maken hebben in het oude management, vergroot de kansen op succes hier. Door de kortere lijnen en de meer transparante structuur, hebben we gemerkt dat er ook meer aandacht is voor onze specifieke wensen en eisen.

Het management bestaat uit 3 mensen:

Mr. Leung	Sales Manager	(alle commerciële zaken)
Mr. Zhang	Production manager	(productie, inkoop, snij-afdeling en afwerking)
Mr. Liu	Factory manager	(Administratie, logistiek en financiën)

Zij rapporteren maandelijks aan Barry en Nicole Wong, die inmiddels in Los Angeles woonachtig zijn. Ons vaste contact loopt via Mr. Jacky Leung, overigens ook de enige van de 3 managementleden die Engels spreekt.

Het laatste bezoek in 2008 aan de fabriek heeft plaatsgevonden in oktober. Dit is geweest tijdens de aanwezigheid van het audit team. De inhoud van het audit rapport spreekt voor zich.

Er is naast het audit rapport een aktielijst aangemaakt zowel in het Chinees als het Engels. Deze aktielijst is voorzien van een prioriteitenoverzicht en een planning. In december van 2008 wordt de voortgang besproken met Mr Leung.

3. Ontvangen klachten in 2008

Ontvangen klachten van werknemers van leveranciers:

Geen.

Klachten procedure

Robin Vogel is binnen Buttonboss verantwoordelijk voor het behandelen van klachten.

4. Interne training en communicatie over FWF deelnemerschap

Beschrijving van door Buttonboss ondernomen activiteiten om staf te informeren over deelnemerschap;

Tijdens elk bezoek aan de leverancier staat de FWF gedragscode op de agenda. Het management kent de doelstellingen en onderkent de zin van de gedragscode.

Activiteiten om medewerkers te informeren over de Gedragscode voor de Kledingindustrie

Geen.

5. Externe communicatie over FWF deelnemerschap

Beschrijving van door Buttonboss ondernomen activiteiten om de markt te informeren over deelnemerschap;

Het FWF logo wordt vermeld op onze websites en briefpapier.

Transparantie

Tekst website:

Buttonboss heeft zich in 2006 aangesloten bij de Fair Wear Foundation. De Fair Wear Foundation heeft zich ten doel gesteld legale en menswaardige arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie te bevorderen.

In de gedragscode heeft Buttonboss verklaard al het mogelijke te doen om ervoor zorg te dragen dat er bij de productie van Kingcap® caps sprake is van vrije keuze van arbeid, geen discriminatie van werknemers, geen gebruik van kinderarbeid, vrijheid van vakvereniging, betaling van een leefbaar loon, geen excessieve werktijden, veilige en gezonde arbeidsomstandigheden en een wettige arbeidsovereenkomst. Voor meer informatie over Fairwear: www.fairwear.nl of bekijk hieronder de beschikbare folders.

1. Fair Wear Foundation
2. Consumenten
3. De Fair Wear Foundation gedragscode
4. Hoe werkt het deelnemerschap?
5. Waarom deelnemer worden?

De afgelopen jaren hebben wij het FWF lidmaatschap summier gecommuniceerd. Dit heeft 2 hoofdredenen: Als allereerste zijn wij bij FWF aangesloten omdat we er zeker van willen zijn dat onze opdrachten onder "normale" omstandigheden worden geproduceerd. FWF helpt hierbij en geeft ook voor de fabrikant de belangrijkheid aan. Ten tweede waren wij van mening dat er, zeker onder het oude management, nog een groot aantal zaken verbeterd diende te worden. Dit jaar is er echter veel vooruitgang geboekt en daarom zullen wij ook in

2009 veel actiever en intensiever het FWF lidmaatschap communiceren.

6. Conclusies

In welke mate zijn gestelde doelen in 2008 behaald?

Onder het gewijzigde management is een hoge mate van bereidheid om tot verbetering van de arbeidsomstandigheden te komen. Ook het audit team maakte melding van het feit dat het management ongewoon open en bereid was tot medewerking. Door het gewijzigde management is de structuur heel transparant geworden. Dit is een grote vooruitgang.

Welke doelen zijn niet behaald in 2008? Wat waren hierbij de onderliggende redenen?

Het terugdringen van het overwerk. Dit was ook in 2007 al grootste het aandachtspunt. We hebben wel zeer sterk de indruk dat door een actieve ondersteuning van het management, met name voor wat betreft de productieplanning betreft, er in 2009 sprake zal zijn van minder overwerk. Daarnaast is het door de verslechterende economische situatie ook een groter aanbod aan personeel. Hierdoor wordt overwerk ook beperkt. Na de audit in oktober is een groot aantal verbeteringen doorgevoerd aan de hand van het CAP. Omdat binnen dit action plan de planning voor een groot aantal punten in de loop van 2009 uitgevoerd dienen te worden, volgt uitvoerig verslag hiervan in het sociaal verslag van 2009